Table des matières

Message du ministre 3
Initiatives d'embauchage des Inuit 4
Cadre législatif et stratégique des ressources humaines 6
Développement des ressources humaines 7
Relations avec les employés et évaluation des postes 17
Système de paie et d'information des ressources humaines 20
Profil de l'effectif 20

Message du ministre

En ma qualité de ministre responsable de la *Loi sur la fonction publique* depuis le 1er avril 2013, je suis heureux de présenter les réalisations de la fonction publique dans le Rapport annuel de la fonction publique 2012-2013. Au cours de ce dernier exercice, une des priorités a été de planifier les améliorations à apporter à l'administration de la fonction publique, dont les répercussions se feront sentir pendant de nombreuses années.

Cette année, nous avons créé un nouveau modèle d'administration des ressources humaines dont la mise en application a débuté le 1er avril 2013. Le ministère des Finances est dorénavant responsable du recrutement, de la dotation et des relations avec les employés, tandis que le ministère de l'Exécutif et des Affaires intergouvernementales est chargé des initiatives de formation et de perfectionnement. Grâce au nouveau modèle, l'établissement de rapports, les analyses et les systèmes de gestion seront plus efficaces.

Au cours de cette période de planification, le projet de loi n° 58 intitulé *Loi sur la fonction publique* a été déposé à l'Assemblée législative. Cette nouvelle législation reflète la réalité de notre territoire en incluant des mesures qui soutiennent nos efforts de mise en œuvre de l'*Accord sur les revendications territoriales* en ce qui a trait à l'embauchage des Inuit. Pour ce faire, la loi exigera la mise en application de la politique de priorité d'embauchage et les administrateurs généraux seront responsables de l'intégration des valeurs sociétales inuit dans le milieu de travail, de l'identification et de la disparition des barrières liées à l'embauchage des Inuit et de l'usage de la langue inuit au sein de la fonction publique. La nouvelle législation prévoit également un processus de divulgation d'actes répréhensibles, y compris la mise en poste d'un ou d'une responsable de l'éthique pour la fonction publique.

Parmi les autres réalisations, on compte l'établissement de directives pour un système obligatoire de gestion du rendement des employés comportant des échéances, la création de listes d'admissibilité en matière de recrutement et d'un guide pour la mise en œuvre des valeurs sociétales inuit dans le milieu de travail.

Conformément à l'article 3(4) de la *Loi sur la fonction publique*, j'ai l'honneur de déposer le Rapport annuel de la fonction publique pour la période du 1er avril 2012 au 31 mars 2013.

Le tout respectueusement soumis,

Honorable Keith Peterson, député
Ministre des Finances

Initiatives d'embauchage des Inuit

Le gouvernement du Nunavut (GN) souscrit à l'établissement d'une fonction publique efficace, compétente, professionnelle et représentative. Les outils de gestion des ressources humaines du GN sont à jour, efficaces et adaptés à la culture. Ces outils servent à l'appui du chapitre 23 de l'*Accord sur les revendications territoriales du Nunavut,* qui vise à accroître la participation des bénéficiaires de l'Accord à la fonction publique.

Les rapports statistiques sur la planification de l'embauchage des Inuit comprennent le rapport *Vers une fonction publique représentative.* Ce rapport est produit trimestriellement et démontre le succès obtenu par tous les ministères du GN et certains organismes publics en matière d'embauchage et de maintien en poste d'employés bénéficiaires et non bénéficiaires. Le rapport comprend tous les emplois du GN dans toutes les collectivités, ventilés selon les critères bénéficiaires et non bénéficiaires, et d'autres paramètres, notamment six groupes professionnels. Les données décrivent également la capacité des ressources humaines par catégorie d'employés : embauchés pour une période indéterminée, occasionnels et par intérim.

L'attention portée au mentorat et à la formation se poursuivra de manière à accroître la représentation des bénéficiaires, en particulier chez les cadres intermédiaires et les cadres supérieurs. Des renseignements supplémentaires sur la représentation des bénéficiaires au sein de la fonction publique se trouvent dans la partie Profil de la main-d'œuvre du présent rapport et en ligne sous la rubrique Rapport trimestriel.

Priorité d'embauchage

La politique de priorité d'embauchage joue un rôle important pour garantir que le gouvernement du Nunavut respecte les obligations qui lui sont imparties en vertu du chapitre 23 de l'*Accord sur les revendications territoriales du Nunavut.*

Cette politique accorde priorité aux bénéficiaires pendant le processus de recrutement et de sélection des employés du GN. La politique de priorité d'embauchage s'applique à tous les concours d'embauche, dans toutes les catégories professionnelles, partout au Nunavut.

Si un bénéficiaire possède les compétences requises pour un poste, tel qu'établi au cours du processus d'évaluation, il sera rencontré en entrevue. S'il est établi, à l'entrevue, qu'il a les compétences requises, il sera embauché. Si aucun bénéficiaire n'est identifié au cours du processus d'évaluation et d'entrevue, les candidats non bénéficiaires seront alors évalués pour le poste.

Les occasions d'emploi sont annoncées à la radio locale et à la télévision par câble, qui constituent des médias efficaces pour atteindre les communautés géographiquement éloignées. De plus, les méthodes habituelles d'affichage des offres d'emploi dans les journaux, les tableaux d'affichage, les sites Web d'emploi et sur le site Web du GN

continuent d'être utilisées. Le recours aux services de compagnies de recrutement a été retenu pour aider à pourvoir certains postes très spécialisés et des postes importants de cadres supérieurs et de professionnels.

Programme d'emplois d'été équitables pour étudiants

Le Programme d'emplois d'été équitables pour étudiants (PEEEE) est conçu pour offrir des occasions d'emplois intéressants et enrichissants aux étudiants du Nunavut qui poursuivent des études secondaires et postsecondaires et qui désirent acquérir une expérience d'emploi pertinente au GN. Les principaux objectifs du programme sont d'exposer les étudiants à diverses carrières offertes dans la fonction publique, de leur offrir une expérience de travail qui les aidera à obtenir un travail à temps plein après l'obtention de leur diplôme, et d'inciter les étudiants à considérer le GN comme employeur de choix après l'obtention de leur diplôme.

En 2012-2013,
168 étudiants
(81 % d'entre eux étaient bénéficiaires)
ont participé au Programme d'emplois d'été équitables pour étudiants

Ce programme fournit des occasions d'emploi qui complémentent les programmes scolaires des étudiants, ce qui les encourage à terminer leurs études et à développer des compétences essentielles, tout en leur permettant d'acquérir des compétences de travail qui contribuent à leur garantir un emploi à temps plein après l'obtention de leur diplôme.

Le PEEEE se compose d'éléments d'orientation, de mentorat et d'évaluation qui se forment une combinaison assurant que les étudiants reçoivent le soutien nécessaire et le perfectionnement requis pour gagner une expérience de travail fructueuse.

La politique de priorité d'embauchage s'applique lors du processus de sélection des candidats au programme PEEEE.

Programme de stages Sivuliqtiksat

Le Programme Sivuliqtiksat est un programme de stage en milieu de travail dont l'objectif est d'accroître la représentation des bénéficiaires inuit dans des postes de gestion ou de spécialistes (propres à un ministère) au sein du gouvernement du Nunavut. Les stages durent habituellement d'un à trois ans et sont encadrés par un formateur désigné. Ils comportent un plan d'apprentissage personnalisé et des cours en groupe ou individuels. Un coordonnateur à plein temps du Programme Sivuliqtiksat est disponible pour aider les ministères, les stagiaires, les formateurs et les gestionnaires désignés dans tous les aspects du programme. Les stagiaires qui terminent le programme avec succès sont nommés au poste visé par la formation. Depuis 2002-2003, 23 stagiaires ont terminé avec succès le programme. À l'heure actuelle, cinq stagiaires participent au programme.

Cadre législatif et d'action des ressources humaines

La Loi sur la fonction publique oriente la gestion et la direction de la fonction publique pour le GN. Le but de la loi est de décrire les pouvoirs et les règles régissant la fonction publique. Ceux-ci comprennent les dispositions relatives aux nominations, à la direction, à la discipline, au congédiement, aux modalités et conditions d'emploi et aux conventions collectives des employés syndiqués du GN.

Renouvellement de la *Loi sur la fonction publique*

La *Loi sur la fonction publique* actuelle émane de celle du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest et devait servir de législation provisoire. Le nouveau projet de loi n° 58 intitulé *Loi sur la fonction publique* prévoit de nombreuses améliorations pour assurer que les processus de meilleures pratiques en ressources humaines soient appariés aux besoins uniques des Nunavummiut et favorisent la conformité avec l'*Accord sur les revendications territoriales du Nunavut*.

Les améliorations prévues par la nouvelle *Loi sur la fonction publique* comprennent entre autres :

- des dispositions relatives à l'emploi permettant la conformité avec le chapitre 23 de l'*Accord sur les revendications territoriales du Nunavut;*
- la reconnaissance des valeurs sociétales inuit et le soutien de la langue inuit en conformité avec la *Loi sur la protection de la langue inuit;*
- un processus de divulgation d'actes répréhensibles et la protection contre les représailles, par l'entremise d'un ou d'une responsable de l'éthique;
- l'adoption d'un Code de valeurs et d'éthique.

Mise à jour du Manuel des ressources humaines

La mise à jour, la révision et le développement des directives du Manuel des ressources humaines se poursuivent suivant l'évolution des conditions d'emploi et la création de meilleures pratiques intergouvernementales. Les faits saillants de l'élaboration des politiques et des directives comprennent :

- des directives proposant des orientations pour la mise en œuvre des valeurs sociétales et de la culture inuit dans le milieu de travail;
- une directive sur la liste d'admissibilité permettant une plus grande latitude en matière de recrutement;
- la mise à jour des lignes directrices sur la relocalisation;
- une directive sur la gestion du rendement des employés imposant des échéances obligatoires.

Développement des ressources humaines

Le GN s'est engagé à développer une fonction publique compétente et qualifiée, représentative de la population qu'elle dessert. Dans l'esprit de cet engagement, on met beaucoup l'accent sur le recrutement, la rétention, le perfectionnement et la reconnaissance des employés du GN.

Recrutement

Capacité de dotation en personnel

La capacité de dotation en personnel demeure un défi pour le GN. En mars 2013, on comptait 4 220 postes à temps plein au GN et, de ce nombre, 3 247 étaient pourvus. La capacité d'affectation demeure inchangée par rapport à l'exercice précédent et se situe à 77 %. Ce nombre ne comprend pas les employés occasionnels (1 742 postes).

Répartition de la capacité par collectivité								
	Mars 2013				Mars 2012			
Collectivité	Total des postes	Postes vacants	Postes pourvus	% Capacité	Total des postes	Postes vacants	Postes pourvus	% Capacité
BAFFIN	**2551**	**592**	**1959**	**77 %**	**2509**	**558**	**1951**	**78 %**
Arctic Bay	47	7	40	85 %	47	5	42	89 %
Qikiqtarjuaq	39	6	33	85 %	40	6	34	85 %
Cape Dorset	119	28	91	76 %	114	16	98	86 %
Clyde River	68	8	60	88 %	72	13	59	82 %
Grise Fiord	21	2	19	90 %	22	6	16	73 %
Hall Beach	45	8	37	82 %	43	5	38	88 %
Igloolik	162	35	127	78 %	161	32	129	80 %
Iqaluit	1627	416	1211	74 %	1595	400	1195	75 %
Kimmirut	37	6	31	84 %	36	8	28	78 %
Nanisivik	1	1	0	0 %	1	0	1	100 %
Pangnirtung	150	31	119	79 %	147	25	122	83 %
Pond Inlet	152	28	124	82 %	152	22	130	86 %
Resolute Bay	27	10	17	63 %	27	12	15	56 %
Sanikiluaq	56	6	50	89 %	52	8	44	85 %
KIVALLIQ	**1041**	**222**	**819**	**79 %**	**1009**	**247**	**762**	**76 %**
Arviat	216	45	171	79 %	211	46	165	78 %
Baker Lake	172	28	144	84 %	170	31	139	82 %
Chesterfield Inlet	35	5	30	86 %	33	7	26	79 %
Coral Harbour	55	9	46	84 %	53	7	46	87 %
Rankin Inlet	471	111	360	76 %	459	145	314	68 %
Repulse Bay	53	9	44	83 %	49	5	44	90 %
Whale Cove	39	15	24	62 %	34	6	28	82 %
KITIKMEOT	**606**	**152**	**454**	**75 %**	**607**	**147**	**460**	**76 %**
Cambridge Bay	264	84	180	68 %	270	82	188	70 %
Gjoa Haven	110	29	81	74 %	110	29	81	74 %
Kugluktuk	142	25	117	82 %	141	22	119	84 %
Kugaaruk	43	4	39	91 %	42	4	38	90 %
Taloyoak	47	10	37	79 %	44	10	34	77 %
AUTRE	**22**	**7**	**15**		**18**	**4**	**14**	**77 %**
Yellowknife	1	1	0	0 %	-	-	-	-
Winnipeg	7	2	5	71 %	7	0	7	100 %
Churchill	9	3	6	67 %	9	3	6	67 %
Ottawa	5	1	4	80 %	2	1	1	50 %
TOTAL	**4220**	**973**	**3247**	**77 %**	**4143**	**956**	**3187**	**77 %**

Répartition de la capacité par ministère								
	Mars 2013				Mars 2012			
Ministère	Total	Postes vacants	Postes pourvus	% Capacité	Total des postes	Postes vacants	Postes pourvus	%
Services communautaires et gouvernementaux	360	101	259	72 %	341	96	245	72 %
Culture et Patrimoine	82	20	62	76 %	98	29	69	70 %
Développement économique et Transports	142	38	104	73 %	136	25	111	82 %
Éducation	1337	147	1190	89 %	1325	148	1177	89 %
Environnement	129	29	100	78 %	122	28	94	77 %
Exécutif et Affaires intergouvernementales	91	32	59	65 %	93	40	53	57 %
Finances	207	77	130	63 %	204	74	130	64 %
Santé et Services sociaux	948	344	604	64 %	927	308	619	67 %
Ressources humaines	88	24	64	73 %	88	28	60	68 %
Justice	330	80	250	76 %	317	99	218	69 %
Bureau de l'Assemblée législative	33	7	26	79 %	34	9	25	74 %
TOTAL MINISTÈRES	**3747**	**899**	**2848**	**76 %**	**3685**	**884**	**2801**	**76 %**
Collège de l'Arctique du Nunavut	183	32	151	83 %	164	30	134	82 %
Société d'habitation du Nunavut	94	24	70	74 %	100	22	78	78 %
Société d'énergie Qulliq	196	18	178	91 %	194	20	174	90 %
TOTAL ORGANISMES, COMMISSIONS ET SOCIÉTÉS	**473**	**74**	**399**	**84 %**	**458**	**72**	**386**	**84 %**
Total	**4220**	**973**	**3247**	**77 %**	**4143**	**956**	**3187**	**77 %**

Répartition de la capacité par catégorie professionnelle								
	Mars 2013				Mars 2012			
Catégorie	Total des postes	Postes vacants	Postes pourvus	% Catégorie	Total des postes	Postes vacants	Postes pourvus	% Capacité
Gestion	38	5	33	87 %	39	3	36	92 %
Cadres supérieurs	167	27	140	84 %	167	26	141	84 %
Cadres intermédiaires	471	90	381	81 %	454	87	367	81 %
Professionnels	1470	328	1142	78 %	1392	303	1089	78 %
Paraprofessionnels	1508	387	1121	74 %	1528	394	1134	74 %
Soutien administratif	566	136	430	76 %	563	143	420	75 %
Total	**4220**	**973**	**3247**	**77 %**	**4143**	**956**	**3187**	**77 %**

Dotation – Concours de recrutement

En 2012-2013, le GN a tenu 369 concours pour 345 postes. Ce nombre n'inclut pas la dotation des postes d'enseignants dans les écoles et au Collège de l'Arctique du Nunavut ou la dotation de postes spécialisés en santé. Ce nombre n'inclut pas les nominations qui n'ont pas fait l'objet de concours, soit pour la dotation de postes occasionnels, les nominations directes et les mutations. Le graphique de droit illustre le nombre total de candidatures présentées aux concours des quatre derniers exercices.

**Le nombre de candidatures ne reflète pas le nombre de candidats. Certains candidats pouvant se présenter à plus d'un poste au cours du même exercice.*

2012-2013
- *177 postes pourvus*
- *345 postes annoncés*

2011-2012
- *310 postes pourvus*
- *537 postes annoncés*

2010-2011
- *333 postes pourvus*
- *463 postes annoncés*

2009-2010
- *365 postes pourvus*
- *520 postes annoncés*

Parmi les initiatives visant à développer la capacité, notons les kiosques d'information sur les carrières de la Chambre de commerce régionale de Baffin (CCRB) à la Foire commerciale du Nunavut à Iqaluit et dans d'autres collectivités, à l'occasion des semaines sur le développement économique communautaire organisées par la CCRB au cours de l'année. Des visites d'école ont été organisées pour promouvoir les carrières dans la fonction publique à Gjoa Haven, Kugaaruk, Kugluktuk, Pangnirtung et Taloyoak.

Concours de recrutement 2012-2013									
Nombre de postes annoncés : 345									
	Total	Homme	% Homme	Femme	% Femme	Bénéficiaire	% Bénéficiaire	Non-bénéficiaire	% Non-Bénéficiaire
Candidatures	8152	4590	56 %	3562	44 %	1857	23 %	6295	77 %
Embauches	177	76	43 %	101	57 %	80	45 %	97	55 %

Sommaires des candidatures par exercice financier						
Exercice	N^bre de postes annoncés	N^bre de candidatures	Homme	Femme	Bénéficiaire	Non-bénéficiaire
2012-2013	345	8152	4590	3562	1857	6295
2011-2012	537	9670	5528	4142	1685	7805
2010-2011	463	6153	3566	2587	1445	4708
2009-2010	520	7672	3998	3674	2115	5557
2008-2009	480	6172	3308	2864	1920	4252
2007-2008	644	5509	2759	2750	1667	3842
2006-2007	597	7121	3695	3426	2102	5019
2005-2006	761	9382	4850	4532	3079	6303
2004-2005	615	14 352	8912	5440	2073	12 279
2003-2004	566	9427	5533	3894	1586	7841
2002-2003	708	9105	5085	4020	1464	7641
2001-2002	491	8182	4985	3197	875	7307
TOTAL	**6727**	**100 897**	**56 809**	**44 088**	**21 868**	**78 849**

Sommaire de l'embauche par exercice financier					
Exercice	N^bre d'embauches	Homme	Femme	Bénéficiaire	Non-bénéficiaire
2012-2013	177	76	101	80	97
2011-2012	310	146	164	124	186
2010-2011	333	144	189	131	202
2009-2010	365	147	218	186	179
2008-2009	314	140	174	138	176
2007-2008	284	121	163	129	155
2006-2007	367	177	190	159	208
2005-2006	508	187	321	289	219
2004-2005	469	184	285	250	219
2003-2004	384	171	213	199	185
2002-2003	447	178	269	182	265
2001-2002	350	137	213	118	232
TOTAL	**4308**	**1808**	**2500**	**1985**	**2323**

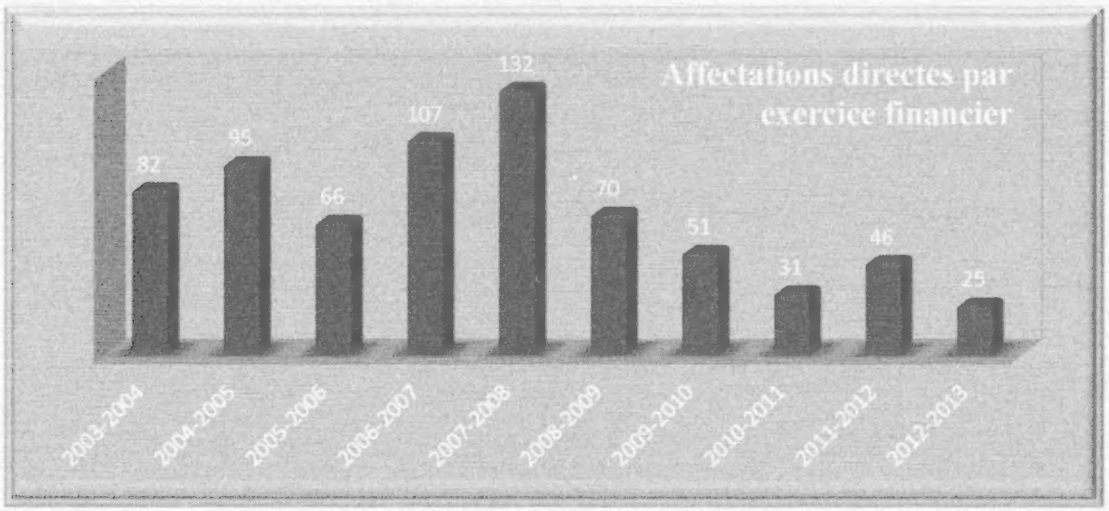
Emplois occasionnels

Le GN embauche des employés occasionnels pour répondre à des besoins temporaires et d'urgence à court terme dans les ministères. À titre d'exemple, des employés occasionnels sont embauchés pour collaborer à des projets spéciaux, pour composer avec un volume de travail élevé, ou pour remplacer des employés en congé. Les ministères planifient d'avance l'embauchage des employés occasionnels en fonction de la charge de travail prévue et des absences prévus. Au 31 mars 2013, un total de 1 742 employés occasionnels étaient à l'emploi du GN, dont 1 270 (73 %) étaient des bénéficiaires.

Nominations directes

Le GN s'investit à pourvoir les postes par l'intermédiaire du processus de concours. Toutefois, dans certaines circonstances, il est nécessaire et justifié de pourvoir les postes sans tenir de concours, par nomination directe. Les nominations directes sont principalement utilisées pour garantir le maintien d'une fonction publique compétente et représentative. Elles sont également appropriées dans certaines situations où le processus de recrutement a échoué pour combler des postes difficiles à pourvoir. Seul le Conseil exécutif peut approuver les nominations directes. Elles sont présentées par les ministères, puis elles sont examinées et évaluées par des professionnels de la dotation. Après examen et évaluation, s'il y a lieu, la nomination est recommandée au Conseil exécutif pour approbation.

Au cours de l'exercice 2012-2013, le Conseil exécutif a approuvé un total de 25 nominations directes. Sur ces 25 nominations directes, 15 (60 %) ont été accordées à des bénéficiaires.



Rétention des employés

Le taux de rétentions des employés du GN a augmenté de manière significative depuis 2000, passant de 69 % au taux actuel de 89 %. Bien que le taux de rétention ait augmenté de manière significative, son maintien jumelé à l'augmentation de la capacité demeure un défi pour le GN. La capacité et la rétention sont des enjeux importants dans toutes les zones administratives du Canada. La rétention des employés est une priorité du GN.

Reconnaissance des employés

Le gouvernement du Nunavut reconnaît la contribution des employés ayant de longs états de service ininterrompus à la fonction publique, pendant lesquels ils ont répondu aux besoins des Nunavummiut. Il exprime sa reconnaissance en remettant des prix de long service lors de cérémonies qui se déroulent périodiquement. Les employés reçoivent des prix pour leurs anniversaires de 5, 10, 15, 20, 25 et 30 ans de services continus. Les prix se présentent sous forme d'épinglettes, de plaques et de diverses récompenses non monétaires.

Perfectionnement des employés

Le GN coordonne la prestation de cours et de formations destinés à améliorer le niveau de compétence et les connaissances des employés du GN. La formation et le perfectionnement suivis des employés sont essentiels pour bâtir une fonction publique forte et dévouée, prête à répondre aux besoins des Nunavummiut. Une évaluation des besoins est effectuée chaque année à l'échelle du GN, au cours du premier trimestre de chaque exercice afin d'identifier les besoins courants en formation.

Programme de perfectionnement des cadres

En 2012-2013, le GN a poursuivi son partenariat fructueux avec l'Université Saint Mary pour offrir un programme de perfectionnement des cadres en dix modules, à l'intention des employés d'Iqaluit. La faculté de l'Université Saint Mary offre des séances mensuelles de 2,5 jours. Les modules traitaient notamment des communications d'entreprise, de l'évaluation des programmes, de leadership et d'établissement de budgets. Les participants doivent terminer huit des dix modules pour réussir le programme. Un aspect unique de ce programme est qu'il offre aux participants l'occasion d'apprendre auprès d'autres employés et d'établir des liens avec eux ainsi que de participer à un programme de gestion « plus près de la maison ».

Depuis 2004-2005,
84 employés
(dont 75 % de bénéficiaires)
sont diplômés du programme
avancé de gestion du Nunavut

On compte actuellement 24 employés inscrits (54 % étant bénéficiaires) et la possibilité de 20 diplômés en juin 2013.

Orientation des employés

Séances d'orientation des employés 2012-2013				
Collectivité	**Date**	**Participant**	**Bénéficiaire**	**Non-bénéficiaire**
Iqaluit	6 juin 2012	12	3	9
Étudiants d'été d'Iqaluit -	11 juillet 2012	8	2	6
Iqaluit	14 février 2013	23	6	17
TOTAL		**43**	**11**	**32**
			26 %	**74 %**

Le GN offre des séances d'orientation aux collectivités de l'ensemble du territoire, sur une base régulière, selon le nombre de nouveaux employés dans la collectivité. Ces séances sont conçues pour offrir aux employés des renseignements généraux sur le travail au GN et à agir comme complément aux projets d'orientation sur le ministère pour certains postes offerts dans chaque ministère du GN.

Orientation culturelle

Le GN personnalise et adapte des séances d'orientation culturelle axées sur les valeurs sociétales inuit et d'autres activités pour répondre aux besoins particuliers du ministère des employés. Les séances d'orientation culturelle sont offertes de pair avec les séances d'orientation des employés. L'orientation peut avoir lieu dans des salles de cours ou sous la forme de sessions d'une journée sur le terrain, pour présenter aux employés :

Séances d'orientation culturelle 2012-2013				
Collectivité	**Date**	**Participant**	**Bénéficiaire**	**Non-bénéficiaire**
Iqaluit	10 juillet 2012	12	2	10
Étudiants d'été d'Iqaluit -	12 juillet 2012	12	3	9
Iqaluit	14 février 2013	27	6	21
Cambridge Bay	7 mars 2013	9	1	8
Kugluktuk	26 mars 2013	7	0	7
TOTAL		**67**	**12**	**55**
			18 %	**82 %**

- L'histoire du Nunavut
- Les valeurs sociétales inuit
- Initiatives relatives au mandat du gouvernement
- Les activités traditionnelles inuit
- Le travail d'équipe

Occasions d'apprentissage et de perfectionnement

Le programme d'apprentissage et de perfectionnement est principalement constitué de cours, d'ateliers et de séminaires conçus pour améliorer les connaissances, les aptitudes et la compétence des employés dans leur poste actuel et pour les préparer à occuper des postes supérieurs au GN. Le contenu du programme est conçu pour répondre aux besoins généraux de formation dans des secteurs tels que communication, compétence dans l'utilisation de l'ordinateur, gestion financière, services administratifs et gestion des ressources humaines.

Programme d'apprentissage et de perfectionnement par exercice			
Exercice	**Cours offerts/livrés**	**Participants**	**% Bénéficiaire**
2012-2013	64/52	371	196/53 %
2011-2012	59/94	469	216/46 %
2010-2011	53/46	289	138/48 %
2009-2010	72/75	476	279/58 %
2008-2009	72/73	532	310/58 %
2007-2008	46/86	628	324/52 %
2006-2007	56/104	1067	549/52 %
2005-2006	42/109	843	452/54 %
2004-2005	43/97	902	465/52 %
2003-2004	30/90	915	439/48 %
2002-2003	31/123	1084	423/39 %
2001-2002	24/89	577	233/40 %
TOTAL	**592/1038**	**8153**	**4024/49 %**

Un total de 52 cours ont eu lieu dans dix collectivités du Nunavut (Arviat, Baker Lake, Cambridge Bay, Gjoa Haven, Igloolik, Iqaluit, Kugluktuk, Pangnirtung, Pond Inlet, et Rankin Inlet).

Formation en langues inuktitut/inuinnaqtun

Sessions de langue inuktitut 2012-2013			
Collectivité	**Participants**	**Bénéficiaire**	**Non-bénéficiaires**
Cambridge Bay	5	3	2
Gjoa Haven	5	5	0
Iqaluit	38	14	24
Kugluktuk	2	2	0
Pangnirtung	2	2	0
Total	**52**	**26 (50 %)**	**26**

L'inuktitut est offert dans des cours de plusieurs niveaux dans différentes collectivités, en fonction de la compétence des apprenants. À ce jour, on a distribué 1 395 CD sur la « structure de l'inuktitut ».

Formation en langue française

Quatre niveaux de cours de français ont été offerts : prédébutant, débutant, intermédiaire et avancé, à raison de trois fois par semaine, pendant six semaines, de janvier à mars 2013.

Sessions de langue française 2012-2013			
Collectivité	**Participants**	**Bénéficiaire**	**Non-bénéficiaires**
Iqaluit	22	5	17
Total	**22**	**5 (23 %)**	**17**

Programmes de formation professionnelle

Les programmes de formation professionnelle sont des programmes de formation complets axés sur certaines catégories de postes offerts dans tous les ministères. Ils comprennent les programmes suivants :

Participation au programme de formation professionnelle 2012-2013			
Programme	**Lieu**	**N^bre de diplômés**	**N^bre de bénéficiaires**
Supervision	Cambridge Bay	5	3
Supervision	Iqaluit	12	7
Supervision	Rankin Inlet	12	7
Administratif	Iqaluit	5	4
Perfectionnement administratif	Iqaluit	Super 3	2
		Admin 2	2
Perfectionnement administratif	Rankin Inlet	Super 6	4
		Admin 6	6
TOTAL :		**51**	**35 (69 %)**

1. **Gestion des ressources humaines,** programme conçu pour les postes de professionnels en ressources humaines, tels que les coordonnateurs en RH, les adjoints, les agents, ou les personnes occupant des postes comportant des responsabilités en RH exigeant l'établissement de stratégies pratiques.

2. **Perfectionnement en supervision,** programme conçu pour les personnes occupant des postes de supervision ou des postes de gestion de première ligne, pour parfaire leurs connaissances et leurs aptitudes dans diverses pratiques de gestion. Le programme prévoit une disposition permettant aux candidats de travailler en vue de l'obtention du titre de Superviseur professionnel canadien.

3. **Perfectionnement administratif,** programme conçu pour les personnes occupant des postes administratifs supérieurs, dont les adjoints ou secrétaires de direction, les adjoints administratifs et les directeurs de bureaux, pour développer ou améliorer leur compétence en gestion. Le programme prévoit une disposition permettant aux candidats de travailler en vue de l'obtention du titre de Professionnel canadien de l'administration.

Programme de communications 2012-2013

Le GN poursuit son partenariat fructueux avec l'Université Saint Mary et présente un deuxième programme de formation en gestion, comportant sept modules, à l'intention des employés d'Iqaluit. La faculté de l'Université Saint Mary a offert les modules de 2,5 jours.

Programme de communications 2012-2013					
Programme	**Lieu**	**Cours**	**N^bre de diplômés**	**N^bre de bénéficiaires**	**Non-bénéficiaires**
Déc. 2012	Iqaluit	Communications	3	0	3
Mars 2013	Iqaluit	Communications	6	1	5
TOTAL :			**9**	**1 (11 %)**	**8**

Relations avec les employés et évaluation des emplois

La division des Relations avec les employés offre aux ministères et aux organismes des conseils et des services professionnels en matière de relations avec les employés. Elle contribue à la capacité globale du GN d'attirer, de maintenir en poste et de rémunérer adéquatement les employés par l'entremise du processus de négociation collective. La division Santé, sécurité et bien-être au travail facilite la conformité aux exigences de la CSTIT et offre des programmes à l'appui du bien-être général des employés. La division de l'Évaluation des postes fournit aux ministères et aux organismes des conseils et du soutien techniques sur l'aménagement organisationnel et l'évaluation des postes dans le but favoriser une structure de classification cohérente et équitable pour l'ensemble des postes au sein du GN.

Programme de santé, sécurité et bien-être au travail

Le GN s'engage à offrir un milieu de travail sécuritaire et respectueux à tous les employés. Le programme de santé, sécurité et bien-être au travail offre un Programme d'aide aux employés et à leur famille et de la formation en santé et sécurité au travail. Ces initiatives contribuent à maintenir un milieu de travail sain, sécuritaire, respectueux et productif par l'intermédiaire d'une formation axée sur le respect en milieu de travail.

Formation en santé, sécurité et bien-être et sessions d'information

Le GN s'engage à offrir des occasions d'apprentissage et de perfectionnement pour améliorer les connaissances des employés en matière de lois portant sur la santé, la sécurité et le bien-être et pour garantir le respect des législations, normes et directives. Des occasions de formation sont offertes aux employés dans l'ensemble du territoire pour assurer le respect des dispositions de base de la *Loi sur la sécurité* du Nunavut.

La formation sur la santé, la sécurité et le bien-être comprend :

- Premiers soins et RCP
- Enquêtes sur le harcèlement
- Santé et sécurité au travail
- Respect en milieu de travail
- Gestion du stress en situation d'incident critique
- Processus d'enquête
- Gestion de l'assiduité

Programme d'aide aux employés et à leur famille

Le Programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF) est un service de consultation téléphonique sans frais confidentiel, offert 24 heures sur 24. Ce service est proposé à tous les employés et aux membres de leur famille. Des sessions de consultation Télésanté sont également offertes sur demande dans l'ensemble du territoire.

Taux d'utilisation du programme PAEF2012-2013			
Utilisation par les employés		**Mode de consultation**	
TOTAL	**92**	En personne	40
Utilisation par les familles des employés		Téléphone	46
Individuel	85	**TOTAL**	**86**
Famille	7	**Services de consultation**	
TOTAL	**92**	Crise/Traumatisme	3
Sexe		Famille	11
Sexe féminin	53	Marital/relations	22
Sexe masculin	39	Psychologique	26
TOTAL	**92**	Social	0
Répartition par âge des clients		Toxicomanie	0
Moins de 20 ans	1	Milieu de travail (y compris le harcèlement)	0
de 21 à 30 ans	9	**Total partiel**	**62**
de 31 à 40 ans	30	**Services *Plan Smart***	
de 41 à 50 ans	26	Service de soutien en soins à l'enfant et au rôle de parent	1
de 51 à 60 ans	19	Services de conseils financiers	3
61 ans et plus	5	Services-conseils juridiques	5
Pas précisé	2	**TOTAL**	**71**
TOTAL	**92**		

Griefs et appels des nominations de personnel

Griefs

Griefs 2012-2013				
	Grief de principe[1]	Grief collectif[2]	Grief individuel[3]	Total
SEN	8	3	43	**54**
AEN	0	0	0	**0**
Exclus	0	0	0	**0**

Le processus de grief, tel qu'établi dans la convention collective, est utilisé pour résoudre les litiges entre les employés syndiqués et le GN. Les employés exclus ont accès à un processus de grief en vertu du *Règlement sur la fonction publique*.

[1] ***Grief de principe :*** se rapporte aux situations où le syndicat dépose une plainte alléguant un manquement aux dispositions de la convention collective résultant de l'instauration par l'employeur d'une directive ou d'une politique qui contrevient aux dispositions de la convention collective.

[2] ***Grief collectif*** : désigne les situations où plus d'un membre du syndicat dépose un grief alléguant un défaut de l'employeur à reconnaître leurs droits collectifs à l'égard de modalités et conditions précises de la convention collective.

[3] ***Grief individuel*** : se rapporte à une personne visée par le grief, déposé par cette personne ou le syndicat au nom de cette personne.

Appels des nominations de personnel

Sommaire des appels de nomination de personnel, selon l'exercice				
Exercice	**Confirmé**	**Refusé**	**Retiré**	**Total**
2012-2013	6	19	0	25
2011-2012	3	13	2	18
2010-2011	10	29	0	39
2009-2010	4	19	0	23
2008-2009	1	23	0	24
2007-2008	8	16	0	24
2006-2007	5	16	0	21
2005-2006	4	39	0	43
2004-2005	8	21	0	29
2003-2004	6	25	0	31
2002-2003	1	15	0	16
2001-2002	2	11	0	13
2000-2001	2	6	0	8
1999-2000	2	10	1	13
TOTAL	**62**	**262**	**3**	**327**

Le processus d'appel des nominations de personnel permet à un employé ou à un bénéficiaire qui a soumis sa candidature à un poste relevant de l'unité de négociation du SEN de demander une révision du concours, s'il y a eu nomination et que le demandeur estime que le concours n'a pas été tenu adéquatement. Outre Iqaluit, les bureaux régionaux de Cambridge Bay et de Rankin Inlet ont également le pouvoir de tenir des audiences d'appel à la nomination de personnel. Il y a eu 25 appels, dont 19 ont été refusés et six confirmés.

Évaluation des emplois

Les descriptions de postes de la fonction publique, qui ne sont pas des postes d'enseignants, sont évaluées en utilisant le système d'évaluation des emplois Hay afin de promouvoir des salaires cohérents, abordables et équitables pour les membres de la fonction publique.

Prime au bilinguisme

Généralement, les catégories de postes donnant droit à une prime au bilinguisme sont celles qui prévoient un service direct au public. Par exemple : agents juridiques, agents de conservation, réceptionnistes, instructeurs et personnel infirmier. Ces employés (autres que les employés auxquels sont attribuées des tâches clés de traduction dans leur description de tâches) sont tenus d'utiliser deux langues officielles du Nunavut ou plus reçoivent une prime au bilinguisme de 1 500 dollars par année.

Employés recevant une prime au bilinguisme selon les ministères, au 31 mars 2013			
Ministère	**Inuktitut**	**Français**	**Total**
Services communautaires et gouvernementaux	35	0	35
Culture et Patrimoine	23	1	24
Développement économique et des Transports	21	2	23
Éducation	209	5	214
Exécutif et Affaires intergouvernementales	31	1	32
Environnement	16	0	16
Finances	37	1	38
Ressources humaines	21	0	21
Santé et Services sociaux	220	4	224
Justice	68	2	70
Collège de l'Arctique du Nunavut	33	0	33
Société d'habitation du Nunavut	14	0	14
Bureau de l'Assemblée législative	11	1	12
TOTAL	**739**	**17**	**756**

Système de paie et d'information des ressources humaines

En coopération, les ministères des Services communautaires et gouvernementaux, des Finances et des Ressources humaines exploitent et maintiennent un système intégré de paie et d'information des ressources humaines appelé ePersonality.

La fonctionnalité de nos processus d'affaires et des éléments du logiciel qui soutiennent la gestion des données et de l'information continue de faire l'objet d'améliorations. Les modules de base des ressources humaines et les modules de gestion de la paie sont en place.

Le travail se poursuit pour déterminer si des fonctions additionnelles peuvent dériver des modules de recrutement, de formation et de perfectionnement, de relations de travail et de sécurité et santé de ePersonality

Profil de l'effectif

L'information présentée dans cette section du rapport est extraite du Système d'information et de la paie des ressources humaines[1] et des rapports *Vers une fonction publique représentative* reports. L'information sur le marché concurrentiel de l'emploi est extraite de la base de données du ministère des Ressources humaines sur le marché concurrentiel de l'emploi.[2] Afin de présenter des comparaisons utiles des statistiques sur la main-d'œuvre, certains des diagrammes et tableaux contiennent des données historiques.

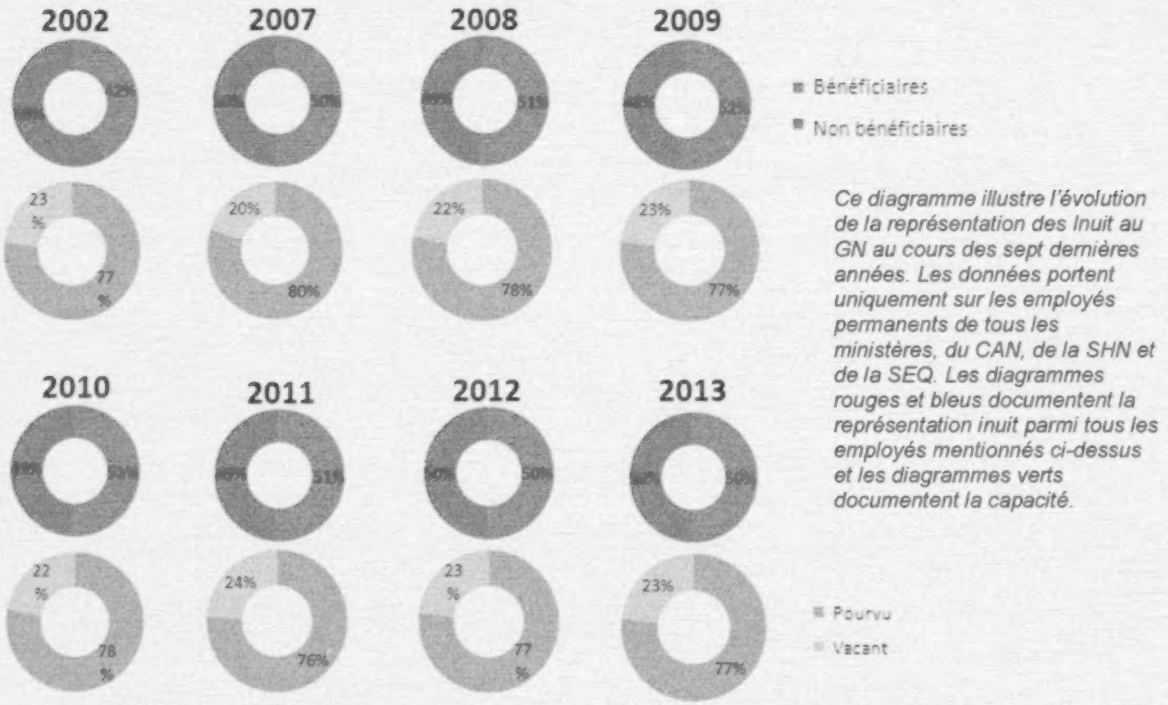
Les ministères des Ressources humaines et des Finances continuent d'améliorer les mécanismes de collecte de l'information par l'intermédiaire de la mise en œuvre du système ePersonality.

L'effectif du GN est représenté par **64 %** de femmes et **36 %** d'hommes, dont **50 %** sont des bénéficiaires

[1] L'information relative au sexe, au salaire, au nombre d'années de service, à l'âge et au groupe salarial s'appliquent exclusivement aux employés dits Équivalent temps-plein (ETP).

[2] L'information sur les concours de recrutement ne comprend pas les postes du Collège de l'Arctique du Nunavut, les postes d'enseignants, ni les postes spécialisés en santé.

Représentation des Inuit et capacité de dotation en personnel



Ce diagramme illustre l'évolution de la représentation des Inuit au GN au cours des sept dernières années. Les données portent uniquement sur les employés permanents de tous les ministères, du CAN, de la SHN et de la SEQ. Les diagrammes rouges et bleus documentent la représentation inuit parmi tous les employés mentionnés ci-dessus et les diagrammes verts documentent la capacité.

44
âge moyen des employés

7,29
moyenne des années de service au GN

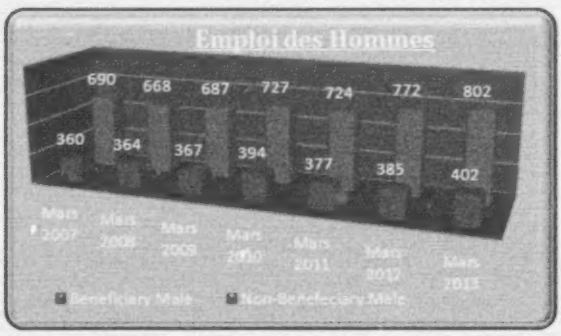
86 854 $/salaire annuel moyen

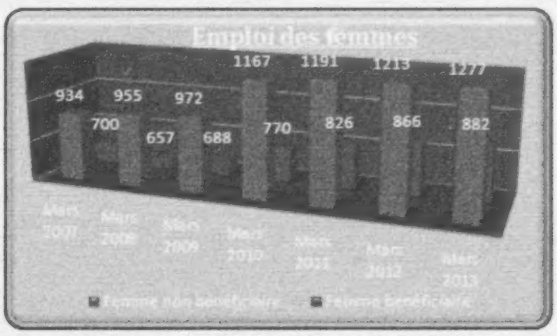
L'*employé bénéficiaire de sexe masculin* moyen avait 44 ans, gagnait environ 79 674 $ et comptait 8,2 années de service.

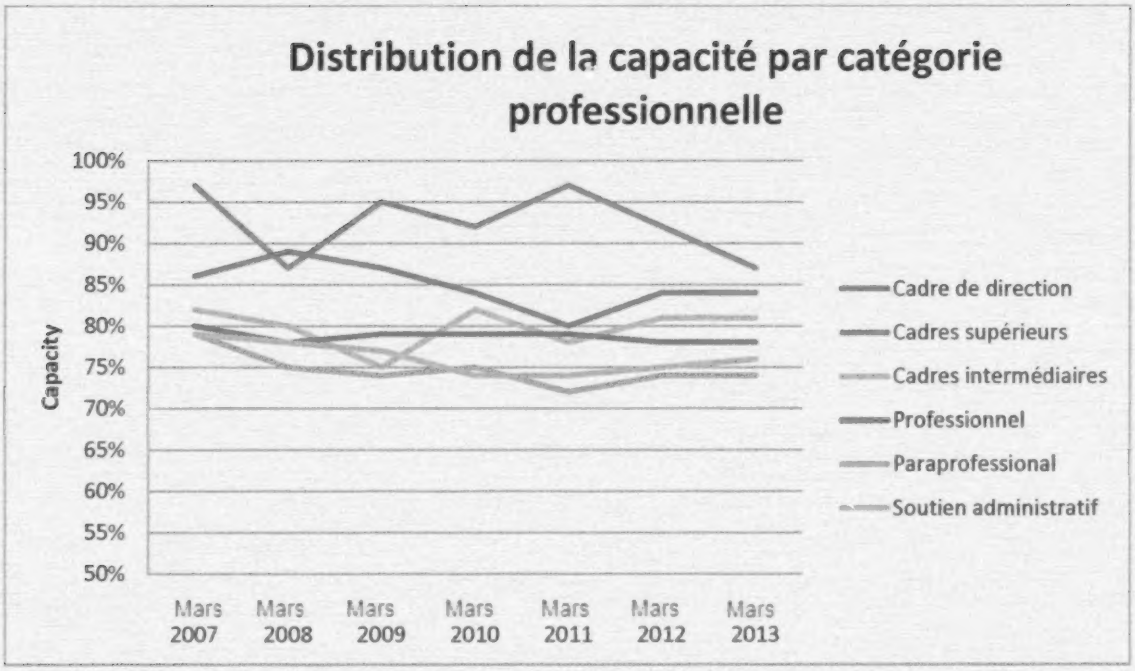
L'*employée bénéficiaire de sexe féminin* moyenne avait 43 ans, gagnait environ 75 940 $ et comptait 8,7 années de service.

L'*employé non bénéficiaire de sexe masculin* moyen avait 46 ans, gagnait environ 99 151 $ et comptait 6,3 années de service.

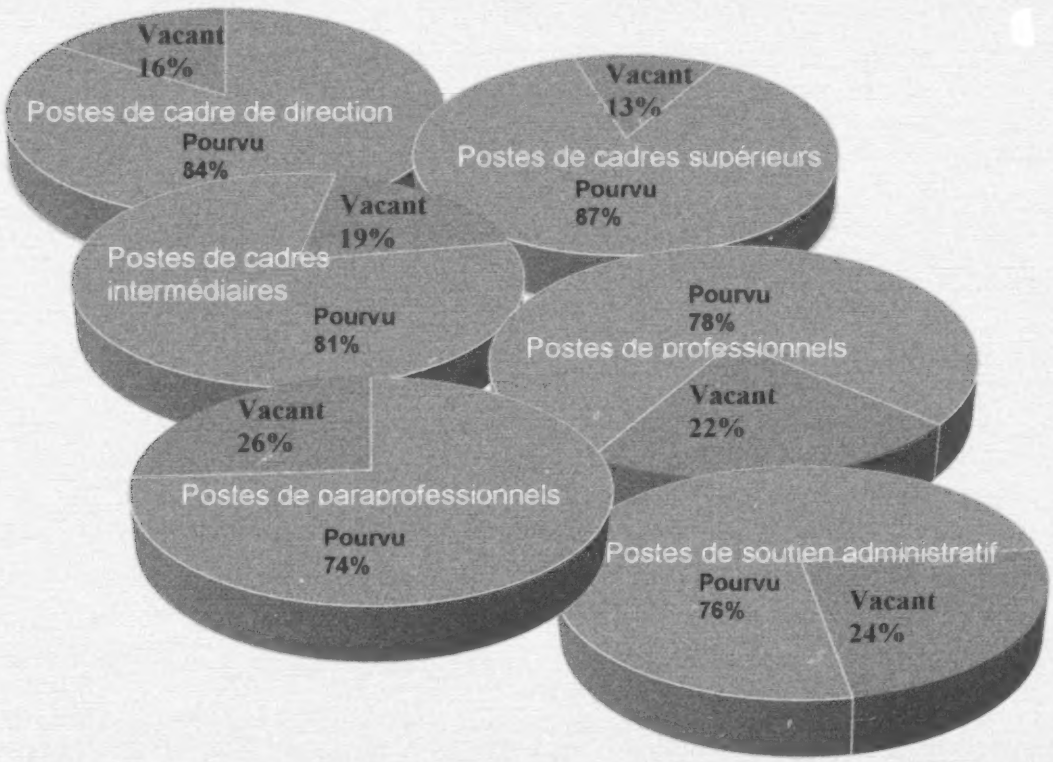
L'*employée non bénéficiaire de sexe féminin* moyenne avait 43 ans, gagnait environ 94 746 $ et comptait 5,8 années de service.



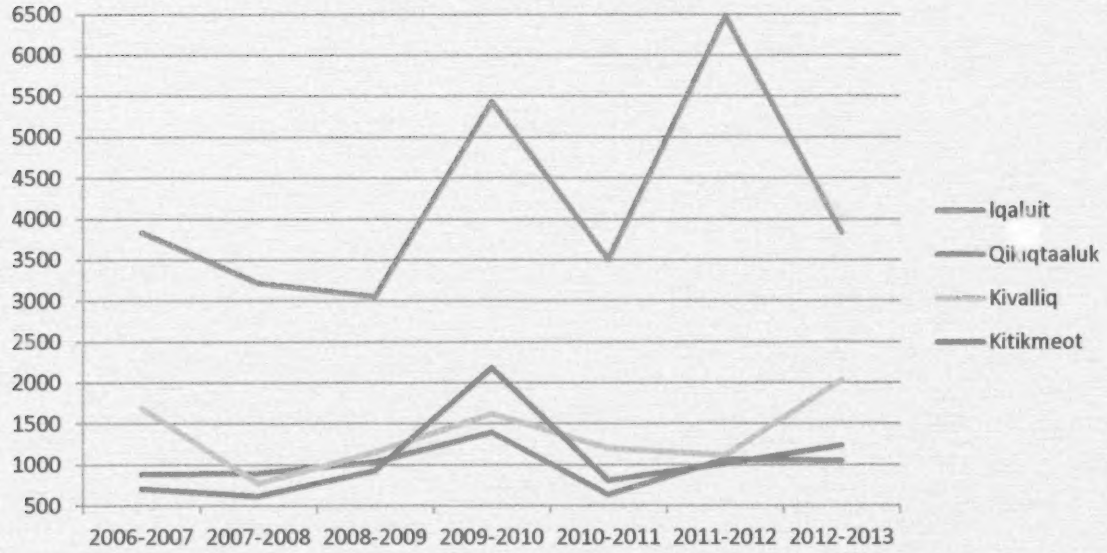




Ce graphique illustre l'évolution de chaque catégorie d'emploi au GN au cours des sept dernières années. Les données portent uniquement sur les employés permanents de tous les ministères, du CAN, de la SHN et de la SEQ. La catégorie des cadres supérieurs représente les sous-ministres et les sous-ministres adjoints.



Candidatures par région



La région de *Qikiqtaaluk* a reçu un total de 1 050 candidatures, 578 d'hommes et 472 de femmes.

La région d'*Iqaluit* a reçu un total de 3 382 candidatures, 2 196 d'hommes et 1 636 de femmes.

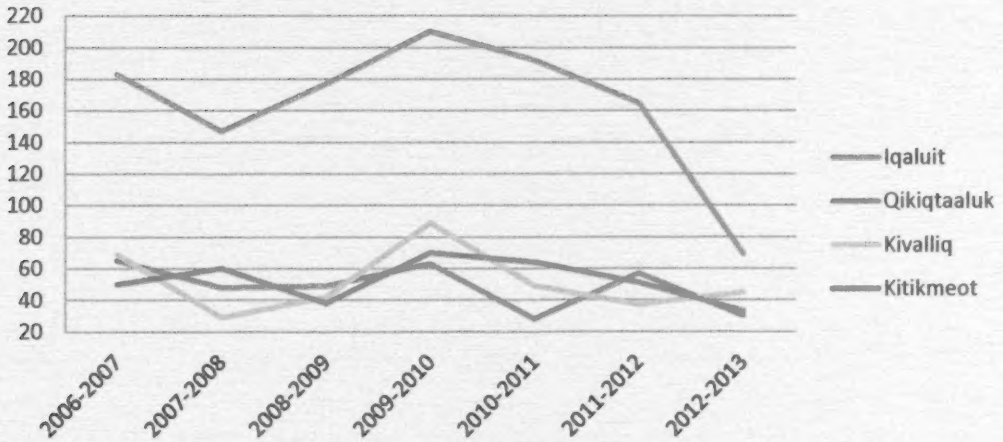
La région de *Kivalliq* a reçu un total de 2 036 candidatures, 1 124 d'hommes et 912 de femmes.

La région de *Kitikmeot* a reçu un total de 1 234 candidatures, 692 d'hommes et 542 de femmes.

Le GN a reçu en total 1 857 demandes de la part des bénéficiaires en 2012-2013

- 136 hommes et 195 femmes ont soumis leur candidature dans la région de *Qikiqtaaluk*
- 182 hommes et 313 femmes ont soumis leur candidature dans la région d'*Iqaluit*
- 190 hommes et 471 femmes ont soumis leur candidature dans la région de *Kivalliq*
- 101 hommes et 269 femmes ont soumis leur candidature dans la région de *Kitikmeot*

Employés embauchés par région



La région de *Qikiqtaaluk* a embauché 14 hommes et 16 femmes pour un total de 30 nouveaux employés.

La région d'*Iqaluit* a embauché 31 hommes et 38 femmes pour un total de 69 nouveaux employés.

La région de *Kivalliq* a embauché 18 hommes et 27 femmes pour un total de 45 nouveaux employés.

La région de *Kitikmeot* a embauché 13 hommes et 20 femmes pour un total de 33 nouveaux employés.

Le GN a embauché un total de 80 nouveaux bénéficiaires en 2012-2013

8 hommes et 12 femmes ont été embauchés dans la région de *Qikiqtaaluk*

6 hommes et 13 femmes ont été embauchés dans la région d'*Iqaluit*

4 hommes et 19 femmes ont été embauchés dans la région de *Kivalliq*

3 hommes et 15 femmes ont été embauchés dans la région de *Kitikmeot*

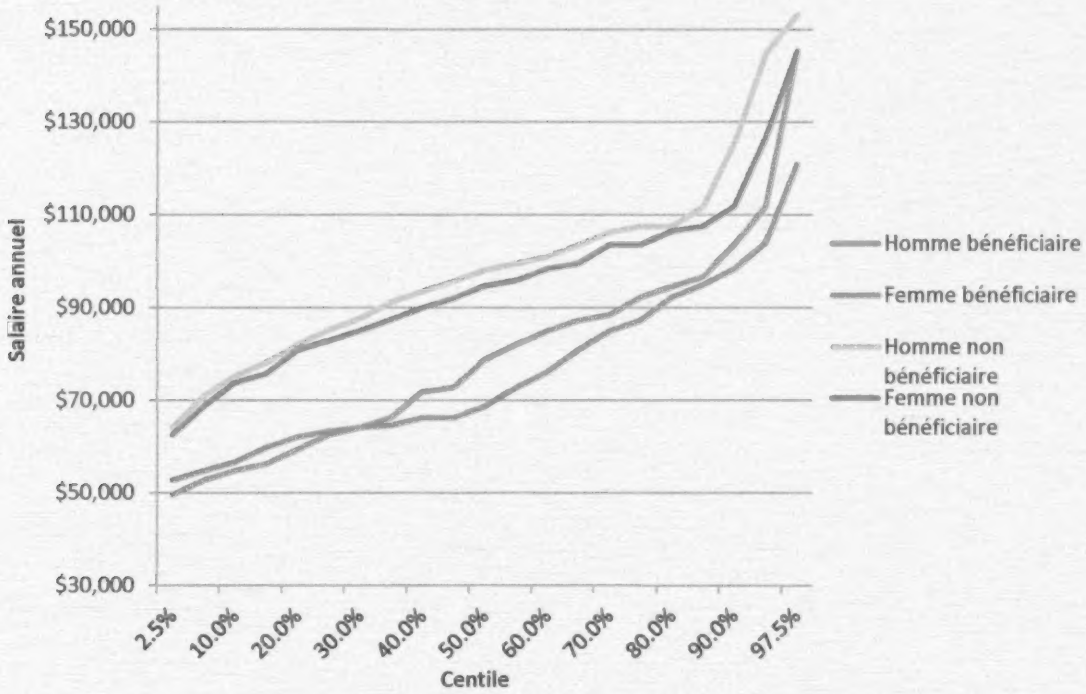
Plus de 45 % des nouveaux employés étaient des bénéficiaires

Emplois de bénéficiaires par collectivité						
	Mars 2013			Mars 2012		
Collectivité	Postes pourvus	Employés bénéficiaires	% Bénéficiaires	Postes pourvus	Employés bénéficiaires	% Bénéficiaires
BAFFIN	**1959**	**894**	**46 %**	**1951**	**876**	**45 %**
Arctic Bay	40	27	68 %	42	28	67 %
Qikiqtarjuaq	33	24	73 %	34	23	68 %
Cape Dorset	91	45	49 %	98	45	46 %
Clyde River	60	41	68 %	59	39	66 %
Grise Fiord	19	13	68 %	16	11	69 %
Hall Beach	37	25	68 %	38	26	68 %
Igloolik	127	78	61 %	129	80	62 %
Iqaluit	1211	436	36 %	1195	417	35 %
Kimmirut	31	17	55 %	28	14	50 %
Nanisivik	0	0	-	1	1	100 %
Pangnirtung	119	71	60 %	122	73	60 %
Pond Inlet	124	77	62 %	130	80	62 %
Resolute Bay	17	7	41 %	15	7	47 %
Sanikiluaq	50	33	66 %	44	32	73 %
KIVALLIQ	**819**	**466**	**57 %**	**762**	**455**	**60 %**
Arviat	171	109	64 %	165	110	67 %
Baker Lake	144	74	51 %	139	76	55 %
Chesterfield Inlet	30	18	60 %	26	15	58 %
Coral Harbour	46	29	63 %	46	30	65 %
Rankin Inlet	360	201	56 %	314	181	58 %
Repulse Bay	44	21	48 %	44	25	57 %
Whale Cove	24	14	58 %	28	18	64 %
KITIKMEOT	**454**	**250**	**55 %**	**460**	**252**	**55 %**
Cambridge Bay	180	82	46 %	188	88	47 %
Gjoa Haven	81	57	70 %	81	52	64 %
Kugluktuk	117	63	54 %	119	65	55 %
Kugaaruk	39	27	69 %	38	23	61 %
Taloyoak	37	21	57 %	34	24	71 %
OTHER	**15**	**7**	**47 %**	**14**	**6**	**43 %**
Winnipeg	5	3	60 %	7	4	57 %
Churchill	6	2	33 %	6	2	33 %
Ottawa	4	2	50 %	1	0	0 %
TOTAL	**3247**	**1617**	**50 %**	**3187**	**1589**	**50 %**

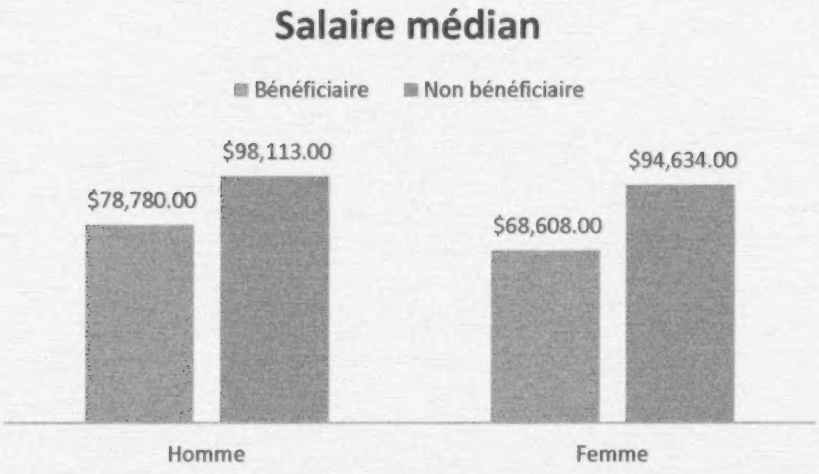
Emploi de bénéficiaires par groupe professionnel						
	Mars 2013			Mars 2012		
Groupe professionnel	Postes pourvus	Employés bénéficiaires	% Bénéficiaires	Postes pourvus	Employés bénéficiaires	% Bénéficiaires
Haute direction	33	15	45 %	36	16	44 %
Cadres supérieurs	140	25	18 %	141	25	18 %
Cadres intermédiaires	381	97	25 %	367	93	25 %
Professionnel	1142	304	27 %	1089	290	27 %
Paraprofessionnel	1121	780	70 %	1134	782	69 %
Soutien administratif	430	396	92 %	420	383	91 %
Total	**3247**	**1617**	**50 %**	**3187**	**1589**	**50 %**

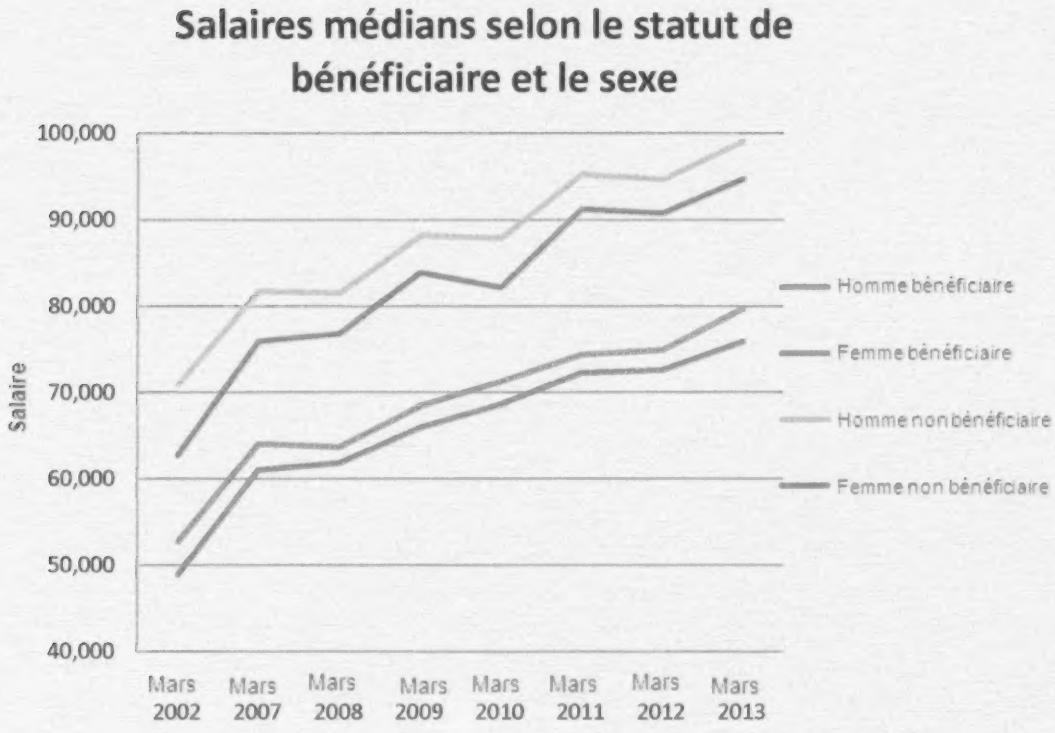
Les renseignements figurant dans les trois tableaux ci-dessus proviennent des rapports Vers une fonction publique représentative en date des 31 mars 2012 et 2013. Les données portent uniquement sur les employés permanents de tous les ministères, du CAN, de la SHN et de la SEQ. La catégorie des cadres supérieurs représente les sous-ministres et les sous-ministres adjoints. Les données ne comprennent les ministres, les députés de l'Assemblée législative ni le premier ministre du Nunavut.

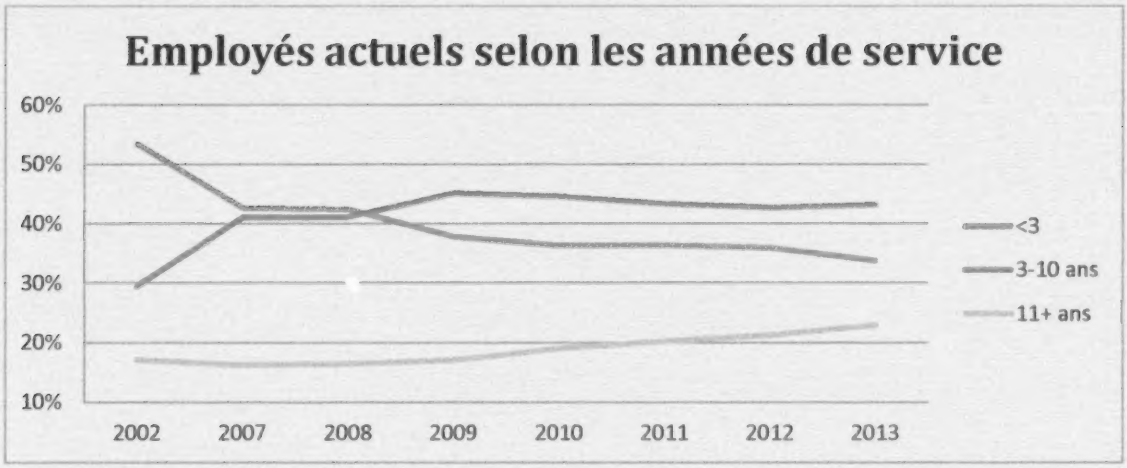
Répartition des salaires
selon le statut de bénéficiaire et le sexe



Ce graphique illustre la répartition des salaires des employés permanents du GN qui se situent dans certains percentiles. Il comprend toutes les catégories d'employés permanents du GN.

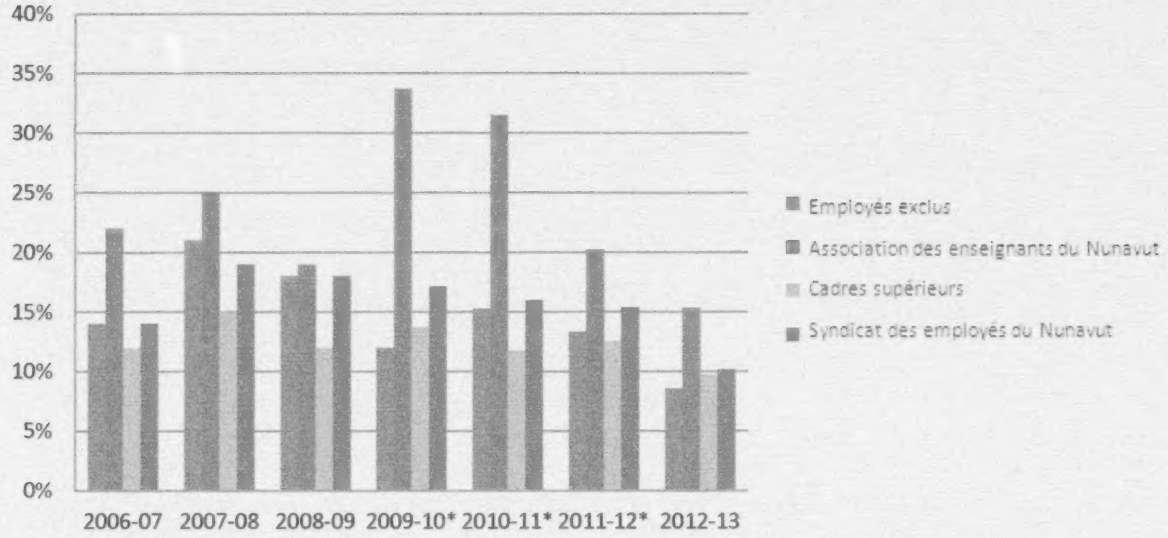
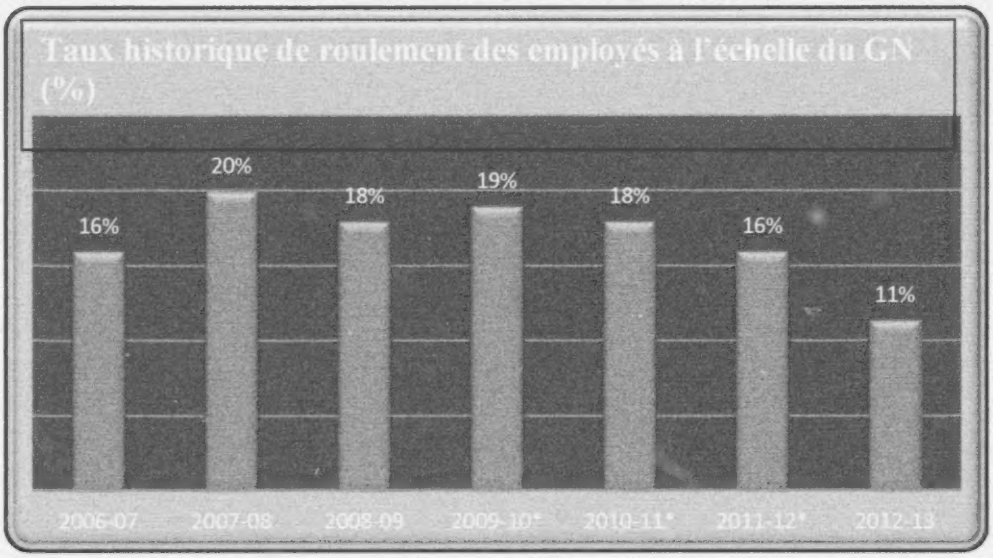

Salaire médian
Bénéficiaire
Non bénéficiaire
$78,780.00
$98,113.00
$68,608.00
$94,634.00
Homme
Femme


Salaires médians selon le statut de bénéficiaire et le sexe
100,000
90,000
80,000
70,000
60,000
50,000
40,000
Salaire
Mars 2002
Mars 2007
Mars 2008
Mars 2009
Mars 2010
Mars 2011
Mars 2012
Mars 2013
Homme bénéficiaire
Femme bénéficiaire
Homme non bénéficiaire
Femme non bénéficiaire



Ce graphique illustre les employés permanents actifs du GN en 2012-2013 en représentant leurs années de service. La majorité des employés de 2012-2013 comptait en moyenne de trois à dix années de service, et le nombre de ceux comptant 11 années et plus augmente chaque année depuis 2009.

Roulement des employés par groupe salarial



**L'augmentation importante du taux de départ des membres de l'AEN s'explique par la façon dont les affectations des enseignants sont enregistrées dans le système de paie et d'information des ressources humaines (SIRH). Au cours de l'exercice 2010-2011, les enseignants étaient entrés dans le SIRH en tant qu'employés du GN.*